

Proposta de Resolução – Proteção à Primeira Infância no Âmbito da PGE-SP

Contexto e Justificativa

A **primeira infância** (período dos primeiros anos de vida da criança) é reconhecida como fase crucial para o desenvolvimento humano. Diversos estudos e especialistas ressaltam que a **presença ativa dos pais** – tanto da mãe quanto do pai – e vínculos familiares sólidos são fundamentais para um crescimento saudável da criança, influenciando positivamente seu desenvolvimento cognitivo, emocional e social[1][2]. Crianças que são amadas, cuidadas e aceitas no ambiente familiar desde cedo têm condições de desenvolver-se melhor em diversos aspectos[3]. Por outro lado, a falta de afeto ou de convivência familiar próxima pode acarretar prejuízos ao desenvolvimento infantil, inclusive perdas em capacidades cognitivas e emocionais[2]. Portanto, criar condições para que os pais convivam e participem ativamente da vida de seus filhos nos primeiros anos é **investimento no futuro** dessas crianças e da sociedade.

A **Constituição Federal de 1988** consagra a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais (art. 6º e art. 7º, XVIII) e atribui **à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à convivência familiar, à educação, entre outros** (art. 227)[4]. Esse mandamento constitucional estabelece a **prioridade absoluta** dos direitos da criança, orientando as políticas públicas e normativas institucionais. No mesmo sentido, o chamado *Marco Legal da Primeira Infância* (Lei Federal nº 13.257/2016) reforça a importância de ações que possibilitem o cuidado, a formação de vínculos e o desenvolvimento integral na primeira infância, inclusive estimulando a participação paterna nos cuidados com o bebê e ampliando direitos como a licença-paternidade em certos casos.

Atualmente, **não existe no âmbito da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo (PGE-SP)** uma regulamentação específica voltada à proteção do menor na primeira infância, particularmente no que tange a **filhos de integrantes da carreira** (Procuradores do Estado e servidores da PGE). Pais e mães que atuam na PGE-SP não dispõem de facilidades adicionais além dos direitos gerais previstos em lei (como licenças maternidade/paternidade padrão). Isso pode dificultar a conciliação entre as exigências profissionais e as necessidades de cuidado dos filhos pequenos – especialmente em casos em que a criança demanda participação mais intensa dos pais, seja por razões de **saúde, deficiência ou desenvolvimento** (por exemplo, crianças com deficiência, condições raras ou Transtorno do Espectro Autista, que exigem atenção redobrada).

Nos últimos anos, porém, **diversas instituições públicas têm avançado na implementação de políticas de apoio à parentalidade** e proteção da primeira infância no ambiente de trabalho. Esses exemplos normativos servem de referência para a PGE-SP formular sua própria regulamentação, de modo abrangente e adequado à sua realidade institucional. Entre as iniciativas destacam-se:

- A **Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPE-SP)**, que por meio da **Deliberação CSDP nº 424/2024** instituiu a Política de Valorização da Maternidade, Amamentação e Proteção da Primeira Infância. Essa norma garante uma série de direitos e facilidades às defensoras, servidores e suas famílias, como a priorização de espaços de amamentação nas dependências, possibilidade de readaptação de local de trabalho para gestantes, contagem da licença-maternidade como efetivo exercício, participação de mães em cursos de formação de forma telepresencial, e vedações de designações que prejudiquem mães de bebês[5][6]. Por exemplo, a DPE-SP **veda designações compulsórias de mães com bebês de até 1 ano para plantões e atividades de especial dificuldade**, estendendo essa vedação até 2 anos de idade do filho caso a designação implique deslocamento para outra cidade[6]. Também assegura que defensoras que estejam amamentando possam ser designadas para a sede mais próxima de sua residência até o filho completar 2 anos, favorecendo a convivência familiar e a amamentação[7]. **Além disso, prevê a possibilidade de teletrabalho integral da amamentação até o filho completar 2 anos (art. 5º)**. Essas medidas inovadoras na Defensoria buscam justamente concretizar o princípio do melhor interesse da criança no âmbito institucional.
- A **Advocacia-Geral da União (AGU)**, que editou a Portaria Normativa AGU nº 177, de 30/05/2025, regulamentando seu Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) e **prevendo explicitamente a priorização de teletrabalho integral para servidores pais ou mães de crianças de até 2 anos de idade**[8]. Nessa normativa, colaboradores com filhos, enteados ou menores sob guarda até 2 anos são contemplados como casos que **não se submetem ao limite percentual de servidores em teletrabalho** (ou seja, não entram no cômputo de eventuais cotas máximas)[9][8]. Além disso, a mesma portaria coloca **gestantes e lactantes** nesse rol preferencial[8] e permite excepcionalmente que esses servidores realizem teletrabalho integral, sem necessidade de cumprimento da parcela presencial mínima, dada a natureza especial da situação[10][11]. Em suma, na AGU viabilizou-se que os pais de bebês (até 2 anos) trabalhem remotamente, assegurando a possibilidade de permanecerem mais próximos dos filhos no início da vida, sem prejuízo das atividades.
- O **Governo do Estado do Espírito Santo**, por meio da Lei Complementar estadual nº 1.081, de 2024, reformulou sua política de teletrabalho para servidores públicos e estabeleceu **critérios de priorização** bem amplos. Entre as prioridades para concessão do teletrabalho estão **gestantes e lactantes**,

bem como servidores **com filhos na primeira infância, até 6 anos de idade**[12]. Ou seja, no âmbito do Executivo capixaba reconheceu-se a primeira infância (até 6 anos) como período em que o servidor que é pai ou mãe deve ter **preferência para adesão ao trabalho remoto**, se assim o desejar, dada a importância de sua presença junto à criança nessa fase.

- No Poder Judiciário, o **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)** editou a Resolução nº 343/2020 e outras normativas que garantem **condições especiais de trabalho** a magistrados e servidores responsáveis por pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave – inclusive quando se trata de filhos ou dependentes nessas condições[13][14]. Adicionalmente, determina que a concessão dessas condições especiais não pode resultar em nenhuma forma de discriminação na carreira ou prejuízo funcional para quem as utiliza[15]. Também no âmbito do CNJ e tribunais, as regras de teletrabalho frequentemente mencionam a necessidade de dar **prioridade a servidores com filhos pequenos**, além de gestantes e pessoas com deficiência, para trabalhar remotamente (v.g., Instrução Normativa CNJ nº 100/2020). Tais exemplos evidenciam uma **tendência das instituições públicas em adotar medidas pró-família na gestão de pessoas**, sem onerar o erário, mas flexibilizando regimes de trabalho e oferecendo suporte logístico ou cultural para que os pais possam cumprir suas funções parentais adequadamente.

Em face desse contexto, faz-se pertinente que a **PGE-SP também desenvolva uma normatização interna específica** visando à tutela dos direitos das crianças filhas de seus membros e servidores, em alinhamento com os princípios constitucionais e as boas práticas já observadas em outras instituições. Importante notar que a PGE-SP possui relativa autonomia para regulamentar temas de **jornada e teletrabalho** de seus integrantes, dentro do que estabelecem as leis gerais, o que permite a implementação de medidas administrativas que **melhoram a qualidade de vida dos servidores e protegem o melhor interesse do menor**, sem implicar criação de benefícios financeiros novos (o que demandaria lei em sentido estrito). Ou seja, o foco da proposta recai sobre **flexibilização de jornada, teletrabalho, preferência em designações e demais facilidades institucionais**, evitando impacto orçamentário direto.

Ademais, a norma proposta busca ser abrangente e **inclusiva**, contemplando a **diversidade das configurações familiares atuais**. Deve-se garantir que as medidas beneficiem **tanto mães quanto pais**, sem distinção de gênero, **incluindo famílias monoparentais e casais homoparentais (pais ou mães do mesmo sexo)**. Situações de **adoção** também precisam ser contempladas, equiparando os direitos do pai/mãe adotante aos do pai/mãe biológico, visto que do ponto de vista da criança o vínculo de cuidado e afeto é igualmente essencial. Em suma, trata-se de construir um ato normativo infralegal (uma Resolução no âmbito da PGE-SP) que estabeleça uma **Política de Proteção à Primeira Infância e Apoio à Parentalidade** dentro da instituição, assegurando que filhos de Procuradores(as) do Estado e servidores(as)

tenham garantido o direito à convivência familiar adequada nos primeiros anos de vida, e que seus pais possam exercer plenamente a paternidade/maternidade sem prejuízo de suas carreiras.

Exemplo prático: Com a adoção do teletrabalho e de horários flexíveis, é possível que pais e mães passem mais tempo com seus bebês e crianças pequenas durante a semana, acompanhando marcos do desenvolvimento e oferecendo cuidados diretos, ao mesmo tempo em que cumprem suas entregas profissionais



. Essa proximidade nos primeiros anos gera benefícios comprovados no vínculo parento-filial e no bem-estar da criança, sem comprometer a produtividade quando há boa gestão de desempenho. A seguir, são apresentadas as diretrizes sugeridas e uma minuta inicial da norma proposta.

Diretrizes Gerais da Norma Proposta

Considerando os aspectos acima, os principais **eixos** da proposta de regulamentação interna para a PGE-SP seriam:

- **Teletrabalho Prioritário na Primeira Infância:** Garantir o direito de Procuradores(as) do Estado e servidores(as) com filhos na primeira infância (até determinada idade, por exemplo 6 anos) de exercer suas atividades em **regime de teletrabalho** (integral ou parcial), sempre que a natureza de suas atribuições for compatível. A autorização para teletrabalho nesses casos deve ter **prioridade**, sem se submeter a limites quantitativos estritos. Por exemplo, poderia-se prever que **pais ou mães de crianças de até 6 anos** têm prioridade na seleção para teletrabalho e, caso autorizado, **suas vagas não contabilizam**

no percentual máximo de teletrabalhadores de eventual programa de gestão da instituição[9][12]. Essa medida segue o modelo já adotado na AGU (com recorte até 2 anos)[8] e no Estado do ES (até 6 anos)[12], buscando um equilíbrio entre as necessidades do serviço e o interesse da criança. O objetivo é possibilitar que, durante os anos mais delicados do desenvolvimento infantil, o servidor possa trabalhar de casa ou remotamente, economizando tempo de deslocamento e estando mais presente na rotina do filho (ex.: amamentação, alimentação, cuidados diários, acompanhamento a consultas médicas). Ressalte-se que o teletrabalho nesses moldes **não implica ausência de controle ou queda de desempenho**, devendo o participante cumprir metas e estar disponível durante o expediente normal[16][17] – ou seja, a produtividade é mantida, ao mesmo tempo em que se propicia maior convivência familiar.

- **Flexibilização da Jornada de Trabalho:** Além do teletrabalho, a norma pode prever modalidades de **horário de trabalho flexível** para pais e mães de crianças pequenas. Isso inclui permitir **ajustes no horário de entrada e saída**, concessão de intervalos para amamentação (conforme já previsto na CLT e legislação estadual), e até mesmo possibilidade de regime de **turnos parciais** ou redução de jornada, se viável normativamente, para dedicar tempo à criança (desde que sem oneração de horas extras para substitutos). Por exemplo, o servidor com filho em idade de creche/escola poderia iniciar e terminar o expediente em horários diferenciados, mediante acordo com a chefia, para levar ou buscar a criança, compensando eventualmente horas em outro turno. Tais acomodações **não geram custo adicional** e aumentam a satisfação e desempenho do trabalhador, que consegue equilibrar melhor suas responsabilidades. No caso de **filhos com deficiência ou condição de saúde que demande cuidados constantes**, pode-se prever **horário especial** sem compensação, conforme já autorizam algumas legislações para servidores nessas circunstâncias (a título de analogia, o art. 98 da Lei Federal 8.112/90 assegura horário especial ao servidor que tenha cônjuge ou filho com deficiência, sem necessidade de compensar horário). Em suma, a PGE-SP pode estabelecer que, comprovada a necessidade de maior presença dos pais (seja pelo fato de a criança ter menos de X anos, seja por questões de saúde), a chefia imediata **deverá conceder flexibilização máxima da jornada**, sem prejuízo das entregas, viabilizando a presença parental em momentos importantes do dia.
- **Licenças e Afastamentos:** Reiterar e complementar as licenças já asseguradas em lei (maternidade de 180 dias, paternidade de 5 dias – ou 20 dias caso programa Pai Legal estadual, se houver). Embora a ampliação de licenças remuneradas dependa de lei, a norma pode **esclarecer direitos e procedimentos** para usufruto dessas licenças e eventuais prorrogações previstas. Por exemplo, garantir que **o período de licença-maternidade seja computado como de efetivo exercício para todos os fins, inclusive estágio**

probatório e promoções[18] – evitando prejuízo na carreira da Procuradora ou servidora mãe. No que couber à autonomia administrativa, poderia-se adotar entendimento análogo ao da DPE-SP em caso de intercorrências médicas: se a mãe ou o recém-nascido necessitarem de internação prolongada após o parto, **o início da licença-maternidade/paternidade** poderá ser postergado para contar somente após a alta hospitalar, garantindo assim que pais e mães não percam dias de convívio com o bebê internado (essa medida já foi implementada na Deliberação CSDP 424/2024[19][20]). Além disso, assegurar que servidores(as) **adotantes** tenham direito a licenças equivalentes às dos biológicos, conforme determina a legislação (LC nº 367/84, por exemplo, no Estado de SP) – e estender as facilidades da norma (teletrabalho, horário flexível, etc.) aos primeiros anos após a adoção, para favorecer a adaptação e criação de vínculo com a criança (a DPE-SP já previu essa equiparação, aplicando as medidas dos primeiros 2 anos também ao adotante[21]).

- **Proteções na Lotação e Designações de Serviço:** A norma deve prever mecanismos para evitar que pais de crianças pequenas sejam colocados em situações de trabalho que **difícultem excessivamente a convivência familiar**. Por exemplo, **evitar a remoção compulsória** de Procuradores(as) com filhos de pouca idade para locais distantes da residência ou para outros municípios, salvo extrema necessidade do serviço. Poder-se-ia determinar que, **até o filho completar 2 anos (ou 6 anos)**, o membro da PGE que esteja em exercício no interior ou em outra localidade **tem direito de pleitear lotação mais próxima de sua residência ou domicílio familiar**, e a Administração deve envidar esforços para atendê-lo, respeitadas as necessidades institucionais. Esse princípio já aparece na norma da Defensoria: mães nutrízes podem ser designadas para a sede mais próxima da casa até o filho fazer 2 anos[7]. De modo **isônomo**, a PGE-SP poderia estender tal previsão a qualquer dos genitores. Ademais, poderia-se **dispensar pais e mães de crianças pequenas de escalas de plantão noturno, sobreavisos em finais de semana ou missões que demandem viagens prolongadas**, nos primeiros 12 ou 24 meses do bebê. Caso tais atividades sejam imprescindíveis, que se busque substitutos sem penalizar o servidor. O importante é **minimizar afastamentos prolongados do convívio do filho** durante a fase em que este mais necessita de cuidados. Essas garantias também atendem ao disposto no art. 227 da CF e ao princípio da proteção integral à criança.
- **Ambientes de Trabalho Adequados:** Implementar ações que tornem o ambiente da PGE-SP mais amigável para mães, pais e bebês. Isso inclui, por exemplo, a instalação de **salas de apoio à amamentação** nas sedes onde haja número significativo de servidoras lactantes, ou ao menos disponibilização de espaço privado, limpo e tranquilo para que mães possam amamentar ou extrair leite durante o expediente (cumprindo a Lei Federal nº 13.767/2018 que trata do assunto). A Deliberação da DPE-SP determina que a instituição deve

priorizar locais com ambientes próprios para amamentação e extração de leite, acessíveis a usuárias e servidoras[22]. Também prevê a aquisição de **trocadores de fraldas** em banheiros ou locais adequados, **inclusive acessíveis a pais e cuidadores** (não somente em banheiros femininos)[23][24]. A PGE-SP poderia adotar iniciativa semelhante: garantir que em seus prédios haja trocadores disponíveis e que **pais com seus bebês também tenham acesso** (evitando a situação comum de trocadores apenas no banheiro feminino, o que exclui pais do uso)[25][26]. Essa preocupação com infraestrutura apoia especialmente os que eventualmente precisem levar a criança à sede por alguma razão (por exemplo, mãe em retorno da licença que traz o bebê para amamentar, ou pais que precisem cuidar do filho em alguma emergência). Embora não se espere bebês frequentemente no local de trabalho, ter essa estrutura é uma mensagem importante de acolhimento às necessidades familiares.

- **Capacitação e Sensibilização:** Prevê-se ainda a promoção de uma cultura organizacional que valorize a **conciliação trabalho-família** e elimine possíveis preconceitos. A norma pode dispor que a **Escola da PGE** ou setores de gestão de pessoas ofereçam **cursos, palestras ou orientações sobre parentalidade** e primeira infância para os servidores, abordando temas como divisão equilibrada das responsabilidades parentais (incentivando os pais a assumirem papel ativo equivalente ao das mães), importância do apoio institucional, etc. Programas de mentoria ou grupos de apoio entre servidores com filhos pequenos também podem ser estimulados. Tudo isso reforça que a instituição reconhece o duplo papel de seus membros (como profissionais e como pais/mães) e atua para facilitar ambos, e não para conflitar um com o outro. Além disso, é importante deixar claro na norma que **o exercício desses direitos (teletrabalho, flexibilidade, etc.) não acarretará prejuízo na avaliação de desempenho, nem preterição em promoções ou designações futuras**, desde que o servidor cumpra suas obrigações. Qualquer atitude discriminatória nesse sentido será vedada, conforme já enfatizado em normativas como a Res. 343/2020 do CNJ[15].

Tendo em vista essas diretrizes, passa-se a apresentar uma **minuta inicial** de resolução, que consolida os pontos acima em dispositivos normativos. Esta minuta servirá de base para discussão e posterior aperfeiçoamento junto aos órgãos competentes da PGE-SP.

Minuta de Resolução Proposta (Versão Inicial)

Obs.: Trata-se de uma primeira versão sugerida para a Resolução, a ser editada no âmbito da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, visando instituir medidas de proteção à primeira infância e apoio à parentalidade. Os dispositivos abaixo poderão ser ajustados em revisão posterior, conforme necessidades jurídicas e administrativas.

RESOLUÇÃO PGE nº __/2025 – Institui, no âmbito da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, medidas de proteção à primeira infância e de apoio a **mães, pais e responsáveis** da PGE-SP, e dá providências correlatas.

A PROCURADORA GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais, e considerando:

- a prioridade absoluta conferida pela Constituição Federal de 1988 à proteção da criança, assegurando seu direito à convivência familiar e ao afeto (art. 227 da CF/88)[4];
- a necessidade de valorização da primeira infância, bem como a proteção à criança no seio familiar na forma prevista da Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016;
- a necessidade de propiciar condições para que os Procuradores do Estado com filhos na primeira infância possam exercer plenamente a maternidade e paternidade, em harmonia com as responsabilidades do cargo;
- a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, tendo presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, e a importância social da maternidade, estabelece à mulher assistência apropriada em relação à gravidez, ao parto e ao período posterior ao parto;
- que a Organização Mundial de Saúde recomenda amamentação exclusiva até os 6 (seis) meses, e complementar até os 2 (dois) anos de vida; os benefícios sociais e institucionais decorrentes do fortalecimento dos vínculos familiares nos primeiros anos de vida, reconhecidos por estudos especializados[1][2];
- as experiências normativas bem-sucedidas em órgãos como a Defensoria Pública do Estado (Deliberação CSDP nº 424/2024) e a Advocacia-Geral da União (Portaria AGU nº 177/2025), que adotaram medidas de flexibilização de jornada e teletrabalho para proteção da primeira infância[6][8];
- a competência desta Procuradoria Geral para regular, por ato próprio, questões de gestão de pessoal relativas à jornada de trabalho e regime de teletrabalho de seus membros e servidores;

- o disposto no § 1º do artigo 113 da Lei Complementar nº 1.270, de 25 de agosto de 2015, na Resolução PGE nº 27, de 22 de agosto de 2024, e na Resolução PGE nº 44, de 5 de agosto de 2025

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, no âmbito da PGE-SP, a **Política de Proteção à Primeira Infância, Apoio à Parentalidade e Valorização da Amamentação**, destinada a implementar medidas que facilitem a conciliação entre as responsabilidades profissionais dos integrantes da carreira da PGE-SP e as necessidades de cuidado dos filhos nas fases iniciais da vida, assegurando o efetivo direito das crianças à convivência familiar adequada.

Parágrafo único – A presente Política será objeto de monitoramento permanente por todos os órgãos da Procuradoria Geral, sem prejuízo da criação de comissão especialmente destinada a esta finalidade

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – **Primeira Infância**: o período que abrange os primeiros **6 (seis) anos** de vida da criança, nos termos do Marco Legal da Primeira Infância (Lei Fed. 13.257/2016);

II – **Responsável**: o pai, mãe, tutor ou quem detiver a guarda legal da criança, incluindo os casos de adoção, que seja Procurador(a) do Estado integrante dos quadros da PGE-SP;

III – **Pessoa com Deficiência ou Condição Especial**: aquela definida na legislação aplicável (Lei Fed. 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência) e no caso de criança ou dependente do responsável, compreende-se também as condições de saúde ou desenvolvimento que demandem cuidados permanentes ou intensivos (como transtorno do espectro autista, paralisia cerebral, síndromes genéticas, etc.), devidamente atestadas por laudo médico.

Artigo 3º. Fica assegurado à criança o direito ao aleitamento materno nos espaços de uso coletivo das instalações da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo.

§1º. Esse direito poderá ser exercido independentemente da existência de áreas destinadas especificamente para este fim.

§2º. A Procuradoria Geral do Estado de São Paulo priorizará, na escolha de sedes ou quando houver necessidade de adequação de layout dos espaços das unidades, a implantação de espaços com privacidade que permitam a separação de ambientes próprios para amamentação, extração e armazenamento refrigerado adequado de leite e esterilização de itens utilizados para coleta de leite para as Procuradoras e Servidoras.

Art. 4º O responsável, membro da PGE-SP, que tenha filho ou dependente na primeira infância, poderá requerer sua colocação em regime de teletrabalho integral, observadas as seguintes disposições.

§1º O pedido será endereçado à Corregedoria da Procuradoria Geral do Estado que, antes de decidir, deverá abrir consulta à coordenação da unidade sobre a estrutura e a disponibilidade de profissionais no período.

§2º A colocação em regime remoto de trabalho deve ser acompanhada da anuência das chefias mediata e imediata, se for o caso.

§3º A decisão da Corregedoria deverá ser fundamentada e, em caso de indeferimento ou de revogação da autorização de colocação em regime de trabalho remoto, serão apontados os elementos concretos que demonstrem prejuízo grave ao serviço público e o esgotamento de alternativas.

§4º. A decisão que autoriza a colocação em regime de trabalho remoto poderá ser revista a cada 6 (seis) meses.

§5º Participantes do teletrabalho que se enquadrem nesta hipótese (filhos em primeira infância) não serão computados para fins de cálculo de percentual ou quota de teletrabalho por setor, dada a natureza especial da autorização.

§6º O teletrabalho autorizado com base neste artigo poderá assumir as seguintes modalidades, conforme a idade da criança:

- **Teletrabalho integral** até que o filho complete **2 (dois) anos de idade**, independentemente de exigência de parcela presencial mínima;
- **Teletrabalho parcial em regime diferenciado** entre **2 (dois) e 4 (quatro) anos de idade** da criança, admitindo-se a alternância entre dias presenciais e remotos, a ser definida em conjunto com a chefia imediata, observada a compatibilidade das atribuições e as necessidades do serviço.

§7º Após esse período, a modalidade de teletrabalho passará a observar exclusivamente as regras gerais de gestão de desempenho da PGE-SP, ressalvadas as situações previstas no §8º deste artigo (filho ou dependente com deficiência ou condição que exija cuidados permanentes).

§8º As disposições deste artigo aplicam-se igualmente aos casos em que o responsável possua filho, enteado ou dependente, **de qualquer idade**, que seja pessoa com deficiência ou que apresente condição que exija cuidados permanentes. Nesses casos, havendo deferimento do teletrabalho, aplicar-se-ão os mesmos privilégios e regras previstas nos parágrafos anteriores, reconhecendo-se o dever institucional de apoiar o servidor cuidador.

Artigo 5º. As Procuradoras do Estado gestantes poderão, quando presentes as situações de risco à saúde da gestante ou nascituro, informar à Corregedoria sobre a impossibilidade de cumprimento dos plantões presenciais, nos termos da Resolução PGE nº XXXXX TELETRABALHO, requerendo o enquadramento no teletrabalho integral.

§1º. Para a comprovação da situação de risco à saúde da gestante ou do nascituro não serão exigidos quaisquer requisitos além do relatório médico fundamentado, que deverá ser apresentado ao DRH.

§2º. Caso seja necessário poderão ser designados/as, excepcionalmente, durante o período mencionado no caput, outras Procuradoras para a respectiva atividade.

§3º. Participantes do teletrabalho que se enquadrem nesta hipótese não serão computados para fins de cálculo de percentual ou quota de teletrabalho por setor, dada a natureza especial da autorização.

Artigo 6º. Será garantida a irredutibilidade dos vencimentos das Procuradoras da confirmação da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento dos valores correspondentes às atividades em que estiver regularmente designada quando do início da licença.

§1º. Avaliadas as condições da atividade, caso haja necessidade para manutenção do serviço, a Subprocuradoria da área respectiva poderá designar suplente para a atividade.

§2º Os dispositivos adiante indicados da Resolução PGE nº 27, de 22 de agosto de 2024, passam a vigorar com a seguinte redação:

I – o caput do § 3º do artigo 12:

“§3º - Considerar-se-ão enquadrados no item 3 do § 2º, em razão do exercício de função administrativa ou de função relevante singular ou de licença constitucional:

8- Procuradores do Estado no gozo de licença maternidade ou licença paternidade”

Artigo 7º. Desde o início da gravidez até o fim da licença maternidade, fica assegurada a estabilidade no cargo para a Procuradora ocupante de cargo em comissão ou função de confiança.

§1º. No caso de cargo em comissão ou função de confiança dos componentes da Administração Superior, o direito à estabilidade cessa com o fim do mandato de seu/sua nomeante, salvo se houve recondução deste/a.

§2º. Em quaisquer dos casos fica garantida a irredutibilidade dos vencimentos do início da gravidez até o fim da licença maternidade, mantendo-se o pagamento de todas as verbas recebidas pela Procuradora no momento da descoberta da gravidez.

Art. 8º O período de **licença-maternidade**, licença-paternidade e licença-adoção, serão considerados, para todos os efeitos funcionais, **como de efetivo exercício** na carreira, não acarretando prejuízo em estágio probatório, promoção, adicionais por tempo de serviço ou quaisquer vantagens cujo cômputo dependa de assiduidade[18].

Artigo 9º. Em caso do gozo de férias e licença-prêmio terá preferência o/a Procurador(a) do Estado que o requerer para período subsequente ao término da licença-maternidade ou da licença-paternidade, conforme o caso.

Artigo 10º. Quando houver necessidade de internação da mãe ou da criança após o parto, a licença-maternidade será concedida pelo período de internação e por mais 180 dias contados a partir da alta hospitalar da criança e/ou da mãe, o que ocorrer por último.

§1º. A extensão do período prevista neste artigo se aplica também à licença-paternidade.

§2º. Os Procuradores do Estado que na data da publicação desta deliberação ainda estiverem em gozo da licença-maternidade ou paternidade e se enquadrarem na hipótese prevista no caput farão jus à prorrogação.

§3º. No caso de *natimorto*, decorridos 30 (trinta) dias da alta hospitalar, a Procuradora do Estado será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§4º. No caso de aborto atestado por médico oficial, a Procuradora do Estado terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado, contado a partir da alta hospitalar.

Artigo 11º. No caso de falecimento da criança após o nascimento com vida, os Procuradores farão jus à licença maternidade ou paternidade, conforme o caso.

Artigo 12º. A licença-maternidade e todos os direitos previstos nessa deliberação se aplicam à adoção de crianças e adolescentes de qualquer faixa etária.

Parágrafo único. São igualmente aplicáveis todos os dispositivos para o pai solo.

Artigo 13º. É assegurado o direito de participação de forma virtual (ensino à distância ou aulas gravadas) à Procuradora do Estado mãe, que tenha que passar por curso de formação após ingresso na Instituição durante os primeiros dois anos de vida da criança.

§1º. Aplica-se o disposto no caput ao Procurador(a) ou adotante nos dois primeiros anos após a adoção, com o fim de privilegiar a adaptação e a convivência familiar.

§2º. A Escola da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo (ESPGESP) poderá estabelecer prazo e solicitar a elaboração de relatório para certificar a participação da interessada no curso de formação em questão, conforme edição de ato próprio.

§3º. Na hipótese de ensino à distância com aulas síncronas ou de comparecimento presencial e voluntário da Procuradora ao curso de formação, será permitido que a interessada interrompa a aula virtual ou se retire do local durante o curso para amamentar ou fazer a extração de leite, pelo tempo necessário para tanto, sem que isso implique atribuição de falta.

Artigo 14º. Os cursos de capacitação oferecidos pela Procuradoria Geral com o Auxílio da ESGESP, serão feitos, preferencialmente, de forma virtual ou híbrida, com a gravação do material para consulta/visualização do material posteriormente.

§1º. Em caso de ser realizado na forma híbrida, será dada preferência nas vagas virtuais, caso limitadas, às Procuradoras gestantes e durante o período da amamentação e até dois anos de idade da criança

§2º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada possa acessar a gravação do evento, de forma virtual, no portal da ESGESP, podendo a escola estabelecer prazo para o acesso.

§3º. Em caso de necessidade de realização de evento na modalidade presencial, será permitido que a interessada se retire do local durante o curso para amamentar ou fazer a extração de leite, pelo tempo necessário para tanto, sem que isso implique atribuição de falta.

§4º. Quando da realização de atividades de educação em direitos, é importante que Escola da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo promovam, sempre que possível, conteúdos programáticos que pautem direitos das mulheres, com especial

atenção para temas atinentes aos direitos sexuais e reprodutivos e aos tratamentos e serviços disponíveis para mulheres gestantes.

§5º. A Escola da Procuradoria deve promover em seus cursos de formação a temática da maternidade e dos direitos sexuais e reprodutivos, a fim de sensibilizar as equipes Procuradoria para a temática nas relações interpessoais dentro da instituição.

Artigo 15º. A Procuradoria Geral do Estado deve promover atividades de conscientização e prevenção de assédio em relação ao afastamento de mulheres em razão da licença maternidade e suas escolhas reprodutivas.

Art. 16º Os Procuradores(as) e servidores(as) que usufruírem das facilidades previstas nesta Resolução **não poderão sofrer qualquer tipo de discriminação ou prejuízo** na vida funcional em razão disso. O desempenho de quem estiver em teletrabalho ou jornada especial será avaliado pelos mesmos critérios objetivos aplicáveis aos demais, considerando as metas pactuadas, sem juízo preconcebido. É vedado, em processos de promoção, progressão ou designação para cargos, desacreditar o servidor pelo fato de ele ter optado por trabalhar remotamente para cuidar dos filhos.

Artigo 17º. Esta deliberação entra em vigor na data da sua publicação.

Considerações Finais: A minuta acima procura consolidar as principais medidas que, de forma **infralegal e sem aumento de despesas**, podem tornar a PGE-SP uma instituição alinhada às políticas de primeira infância e de apoio à família. Vale ressaltar que a implementação efetiva demandará **comprometimento gerencial** e acompanhamento de resultados – por exemplo, monitorar o impacto do teletrabalho na produtividade (que, segundo experiências, tende a se manter ou melhorar com servidores motivados[38][39]) e colher feedback dos beneficiários.

Em síntese, a adoção dessa norma **beneficiará não apenas os pais e mães servidores**, mas principalmente as **crianças**, atendendo à legislação e aos apelos sociais por um serviço público mais humanizado e empático. Como destacado por especialistas, **“interações afetuosas e sustentadoras com bebês e crianças pequenas ajudam o sistema nervoso central a se desenvolver adequadamente”**[2], construindo bases sólidas para cidadãos saudáveis e produtivos no futuro. A PGE-SP, ao viabilizar que seus membros participem ativamente dessas interações, estará cumprindo seu papel social e se tornando referência de boa prática.

Fontes de Pesquisa e Referências:

- Deliberação CSDP nº 424/2024 – DPE/SP (Política de Valorização da Maternidade e Proteção da Primeira Infância)[6][7].
- Portaria Normativa AGU nº 177, de 30/05/2025 (Teletrabalho PGD/AGU – prioridade a pais de crianças até 2 anos)[9][8].
- Lei Compl. ES nº 1.081/2024 (Política de Teletrabalho ES – prioridade até 6 anos)[12].
- IBDFAM – Artigo “Importância do papel dos pais no desenvolvimento dos filhos...” (Dill & Calderan, 2011)[1][2].
- Constituição Federal/88 – art. 227 (proteção integral à criança)[4].
- Resolução CNJ nº 343/2020 (Condições especiais de trabalho – não discriminação)[15].
- Estudos sobre desenvolvimento infantil e vínculos familiares[3][2].

[1] [2] [3] IBDFAM: A importância do papel dos pais no desenvolvimento dos filhos e a responsabilidade civil por abandono

<https://ibdfam.org.br/artigos/703/A+import%C3%A2ncia+do+papel+dos+pais+no+d+esenvolvimento+dos+filhos+e+a+responsabilidade+civil+por+abandono+>

[4] [5] [6] [7] [18] [19] [20] [21] [22] [23] [24] [25] [26] [28] [29] [30] [31] [32] [33] [34] [35] apadep.org.br

https://apadep.org.br/wp-content/uploads/2022/03/Proposta-Deliberacao_protecao-da-maternidade-e-primeira-infancia.pdf

[8] [9] [10] [11] [16] [17] [27] Editora Roncarati - PORTARIA NORMATIVA AGU Nº 177, DE 30.05.2025 | Diário Oficial

<https://www.editoraroncarati.com.br/v2/Diario-Oficial/Diario-Oficial/PORTARIA-NORMATIVA-AGU-N%C2%BA-177-DE-30-05-2025.html>

[12] seger.es.gov.br

<https://seger.es.gov.br/Media/Seger/Teletrabalho/1.%20LC%20n%C2%BA%201.081,%20publicada%20em%2008.05.2024%20-%20Regulamenta%20a%20Pol%C3%ADtica%20de%20Teletrabalho.pdf>

[13] [14] [15] [36] [37] 2023_rev_trt10_v0027_n0002

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234355/2023_martins_natalia_condicoes_especiais.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[38] [39] Servidor com filho na escola poderá manter trabalho remoto até retorno das aulas - 28/07/2020 - UOL Notícias

<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2020/07/28/servidor-com-filho-na-escola-podera-manter-trabalho-remoto-ate-retorno-das-aulas.htm>